STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 5031
3 juli
2015

Graanbe- en/of verwerkende Bedrijven
Sociaal Fonds 2015 / 2019
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 juni 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Fonds voor de Graanbe- en/of verwerkende bedrijven inzake Sociaal Fonds

UAW Nr. 11661

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds Gaanbe- en verwerkende bedrijven namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie;

Partijen ter andere zijde: FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Meneba BV, Lassie BV en Quaker Oats BV;

Deze bedenkingen hebben betrekking artikel 1 onderdelen b en d mede in relatie tot artikel 2 van de cao en van het reglement Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven, de bevoegdheid van Nevedi om avv te verzoeken en op de representativiteitsopgave en kunnen als volgt worden samengevat:

Bedenkinghebbenden menen ten eerste dat onderdeel b van artikel 1 in relatie tot onderdeel d van datzelfde artikel van de cao zich niet leent voor avv. Dit omdat de onder punt d gedefineerde cao niet algemeen verbindend is verklaard maar wel doorwerkt in o.a. artikel 2 van de cao en het reglement Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven. Dit laatste zou er toe leiden dat door hen meebetaald zou moeten worden aan o.a. voorlichting over de inhoud van de niet algemeen verbindend verklaarde arbeidsvoorwaarden cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven, waaraan zij niet zijn gebonden. Dit laatste zou leiden tot ongerechtvaardigde dubbele kosten, omdat bedenkinghebbenden ook al kosten moeten maken voor voorlichting over de arbeidsvoorwaarden-cao's waaraan zij wel gebonden zijn.

Ten tweede zijn bedenkinghebbenden van oordeel dat de bevoegdheid van Nevedi om algemeen verbindendverklaring van de onderhavige cao te verzoeken statutair ontoereikend is voor het huidige verzoek. Dit omdat haar statuten haar missie expliciet beperkt tot het behartigen van de collectieve belangen van de Nederlandse diervoederindustrie, terwijl de werkingssfeer vann de cao zich deels ook uitstrekt tot de foodsector en omdat betwijfeld zou kunnen worden of de statuten er in afdoende mate in voorzien dat door middel van avv aan de cao te binden werkgevers via lidmaatschap mee kunnen beslissen over de inhoud van de cao. Voorts zou het problematisch zijn dat ook voor zogenaamde cao-leden van Nevedi geldt dat hun lidmaatschap eindigt zodra zij niet meer voldoen aan de hoedanigheid op grond waarvan zij zijn toegelaten tot de vereniging. Andere aanwijzing voor de onbevoegdheid van Nevedi zou gevormd worden door het feit dat het avv verzoek niet vermeldt welke bedrijven (van leden van Nevedi) op grond van een eigen cao van de avv zijn uitgesloten, terwijl artikel 10 van de statuten uitdrukkelijk bepaalt dat leden, die een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dit gewoonlijk doen, niet gebonden worden door de vereniging voor graanbe- en verwerkende bedrijven gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ten derde zijn bedenkinghebbenden van oordeel, dat er gerede twijfel bestaat over de juistheid van de overgelegde representativiteitscijfers, met name of ze juist zijn vastgesteld en wel betrekking hebben op de totale werkingssfeer van de cao. Voorts zou de mogelijkheid ontbreken van controle over de al dan niet in het onderzoek betrokken foodbedrijven. Ter onderbouwing van twijfel is onder meer

gesteld dat is er bij de totstandkoming van deze cao geen werkgeverspartij betrokken was, die de belangen van de Graanbe- en verwerkende foodsector behartigt, en dat de thans overgelegde repesentativiteitscijfers nagenoeg identiek zijn aan de bij het avv verzoek van 16 september 2013 overgelegde representativiteitscijfers van de reguliere cao graanbe- en verwerkende industrie van 1 maart 2013 tot en met 31 maart 2014 en dat het op basis van de representativiteitopgave niet te controleren valt of er bij de 93 niet georganiseerde (door avv) te binden bedrijven inderdaad 1042 werknemers in dienst zijn.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

t.a.v. de connexiteit tussen de fonds-cao en de arbeidsvoorwaarden-cao

De verwijzing in artikel 1 onderdeel b naar de niet avv-de reguliere arbeidsvoorwaarden- cao (in plaats van naar deze fonds-cao) zou in theorie problematisch kunnen worden op het moment dat de werkingssferen van deze cao's gaan verschillen. Dat is thans echter niet het geval. Voorts hebben cao-partijen in hun reactie op bedenkingen aangegeven, dat zij voornemens zijn zodra de werkingssferen uit elkaar gaan lopen de fonds-cao op dit punt aan te passen.

De omstandigheid dat een avv besluit ertoe leidt dat een onderneming mee moet betalen aan bepaalde activiteiten waar zij in het geheel geen baat bij hebben, impliceert niet noodzakelijkerwijs dat die regeling niet voor avv in aanmerking komt. Het zou wel van invloed kunnen zijn op de vraag of de toepassing van het avv-besluit in redelijkheid van de betrokken onderneming gevergd kan worden. Nu de cao een dispensatieregeling kent en alle bedenkinghebbenden van het avv-besluit zijn gedispenseerd hoeft dit aspect hier nu niet onderzocht te worden.

t.a.v. de bevoegdheid van Nevedi

Het enkele feit dat de missieformulering van een vereniging zich beperkt tot een bepaald type leden, dwingt in gevallen als de onderhavige, waarin de doelstelling daarvan die beperking niet kent, niet tot de conclusie dat de desbetreffende vereniging niet bevoegd zou kunnen zijn tot het verzoeken om avv van een cao die zich niet beperkt tot het in de missieformulering genoemde doelgroepen.

Dat de statuten van Nevedi inspraak en zeggenschap van eventuele leden afkomstig uit de zogenaamde foodsector illusoir maken is onvoldoende aangetoond. Hierbij is o.m. overwogen dat die statuten er niet aan in de weg staan dat cao-leden deelnemen aan en stemmen uitbrengen in de algemene ledenvergaderingen en de statuten weliswaar voor een aantal bestuurders bepaalt dat die afkomstig moeten zijn uit andere sectoren dan de foodsector, maar niet noodzakelijk alle. Verder hebben cao-partijen in hun reactie op bedenkingen aangegeven dat Nevedi ook de cao principe akkoorden of onderhandelingsresultaten aan de cao-leden, net als aan al haar andere leden, ter goedkeuring moeten voorleggen en dat Nevedi niet op voorhand afwijzend staat tegenover een verzoek om een zetel in bijvoorbeeld haar Cao Commissie en /of het Nevedi bestuur in te ruimen voor deze cao-leden.

Voorts valt niet goed in te zien waarom het gegeven dat het lidmaatschap van cao-leden eindigt wanneer zij niet meer voldoen aan de hoedanigheid op grond waarvan zij tot het lidmaatschap zijn toegelaten, dwingt tot de conclusie dat Nevedi de bevoegdheid ontbeert tot het indienen van een avv-verzoek als het onderhavige.

Het gegeven dat artikel 10 van de statuten van Nevedi ten tijde van het indienen van het avv-verzoek onder meer bepaalde dat leden die een afzonderlijke cao zijn aangegaan of gewoon zijn dat te doen, kon wel gezien worden als een (potentieel) gebrek (jegens die leden) in de bevoegdheid van Nevedi om avv van de te verzoeken, nu die leden niet expliciet van de werkingssfeer zijn uitgesloten. Maar nu een dispensatieregeling tevens deel uitmaakt van het avv-verzoek en de zoeven bedoelde passage inmiddels uit de statuten is verwijderd, kan er van worden uitgegaan dat dat gebrek jegens die leden van Nevedi die het aanging, niet meer actueel is.

t.a.v. de representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van SZW belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV). Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit van cao-partijen een opgave kan worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens (artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring). De representativiteitsgegevens die door de cao-partijen bij het onderhavige verzoek om avv zijn aangeleverd, zijn toegelicht met gebruikmaking van het hiervoor genoemde

formulier representativiteitsgegevens. Uit de aangeleverde representativiteitsgegevens en het ingevulde formulier representativiteitsgegevens waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een representativiteit die ruimschoots voldoet aan het meerderheidsvereiste. De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen, namelijk het bedrijfstakpensioenfonds, de ledenlijst van Nevedi, een enquête bij de van het bedrijfstakpensioenfonds gedispenseerde leden van Nevedi en cijfers van de Kamer van Koophandel, zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. De grenzen van het domein waarover de gegevens verzameld zijn, zijn volgens het formulier gerelateerd aan de werkingssfeer van de cao. Vrijwillig aangesloten bedrijven bij het bedrijfstakpensioenfonds en leden van de branchevereniging die niet onder de werkingssfeer vallen zijn geïdentificeerd en uitgesloten van de tellingen. Ook zijn werknemers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen buiten beschouwing gelaten. Verder hebben cao-partijen in hun reactie op bedenkingen nog aangegeven dat Lassi, Meneba en Quacker Oats allen bekend zijn bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds, hetzij als aangesloten hetzij als gedispenseerd bedrijf en dat de cijfers van o.a. deze bedrijven gewoon zijn meegenomen in de representativiteitscijfers die voor het avv verzoek zijn gebruikt.

Naar aanleiding van de door de cao-partijen overgelegde representativiteitsgegevens en het daarop betrekking hebbende formulier representativiteitsgegevens en de daarop gegeven nadere toelichting kan worden vastgesteld dat door cao-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de cao reeds voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door Partijen bij de cao Quaker Oats BV, Partijen bij de cao Lassie BV en partijen bij de cao Meneba BV en Meneba Wormerveer BV. Deze verzoeken zijn toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. Deze beschikkingen zijn op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoekers en aan de verzoeker tot algemeen verbindendverklaring verzonden. De beschikkingen liggen voor belanghebbenden als bedoeld in art. 1:2 eerste lid van de Awb ter inzage bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Parnassusplein 5, ’s-Gravenhage.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1 Definities

In deze fonds-cao en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:
b. *Werkgever*
Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die uitsluitend of in hoofdzaak het graanbe- en/of verwerkend bedrijf uitoefent, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;
c. *Werknemer*
Elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van de cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
d. *Cao*
Collectieve arbeidsovereenkomst graanbe- en/of verwerkende bedrijven.
e. *Fonds-cao*
Collectieve arbeidsovereenkomst inclusief bijlagen inzake Sociaal Fonds voor de graanbe- en/of verwerkende bedrijven.
f. *Cao’s*
De cao en fonds-cao graanbe- en/of verwerkende bedrijven
g. *SFGB*
Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven.
h. *Administrateur*
De door de fondsen aangewezen administrateur.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Toepassing fonds-cao
   De bepalingen van deze fonds-cao zijn van toepassing op de graanbe- en/of verwerkende bedrijven waarin uitsluitend of in hoofdzaak wordt uitgeoefend:
   a. De be- en of verwerking van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten;
   b. De verwerking van veevoedergrondstoffen t.b.v. landbouwhuisdieren, uitgezonderd die bedrijven die in hoofdzaak kunstmelkvoeders en/of premixen fabriceren;
   c. De op- en overslag van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten en/of veevoedergrondstoffen.

2. Ontheffing
   a. Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) deze cao. Dispensatie wordt verleend door het SFGB overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 7 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
      – vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
      – het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
   b. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
   c. Het SFGB kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.

Artikel 3 Algemene bepalingen

1. Uitvoering
   De uitvoering van de fonds-cao is aan SFGB opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van de stichting. De statuten en reglementen van SFGB zijn een integraal onderdeel van deze fonds-cao en zijn als bijlagen aan deze cao gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepalingen bevatten in strijd met deze fonds-cao. SFGB kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van SFGB.

2. Gegevensverstrekking
   Werkgevers en werknemers zijn verplicht de gegevens te verstrekken die door SFGB dan wel die door de SFGB aangewezen administrateur in het kader van de uitvoering van de statuten of reglementen worden opgevraagd. Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich te houden aan het bepaalde in de statuten en reglementen van SFGB. Indien de werkgever of de werknemer – ook na aanmaning – niet voldoet, is SFGB, danwel de door de stichting aangewezen administrateur, bevoegd deze gegevens zelf naar beste weten vast te stellen.

3. Uitwisseling van gegevens
   SFGB en de door SFGB aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar en de uitvoeringsinstelling gegevens op te vragen en uit te wisselen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de regelingen, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd. Hierbij worden de bepalingen uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens in acht genomen.

4. Rechten van werknemer en werkgever
   In beginsel heeft iedere werknemer en iedere werkgever het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door SFGB gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten. Deze activiteiten zijn opgenomen in het reglement van SFGB (bijlage 2) en zijn in doelstellingen uitgewerkt in de statuten van SFGB.

Artikel 4 Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven

1. Stichting Sociaal Fonds - en/of verwerkende bedrijven
   Ter financiering van activiteiten op branche niveau is er een Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven. De reglementen en statuten van dit fonds worden geacht onderdeel uit te maken van deze fonds-cao.

2. Doelstelling van SFGB
   SFGB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn

op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak graanbe- en/of verwerkende bedrijven. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met q (zie bijlage 2) van het reglement SFGB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie.

3. Bijdrage aan SFGB
   a. De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 per kalenderjaar aan SFGB een financiële bijdrage verschuldigd van € 100,00 per jaar per werknemer.
   b. De hoogte van de bijdrage kan jaarlijks door cao-partijen overeenkomstig het bepaalde in het reglement van SFGB worden gewijzigd. Voor de vaststelling van de bijdrage worden alle werknemers die op 1 januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever en vallen onder de fonds-cao meegenomen.
   c. De werkgever ontvangt in het eerste kwartaal van ieder jaar een nota met de verschuldigde bijdrage.
   d. De bestemming van de in sub a bedoelde bijdrage aan SFGB wordt vastgesteld door het bestuur, zoals is uitgewerkt in de artikel 5 van het Reglement Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven (bijlage 2).

Bijlagen bij de fonds-cao

1. Statuten Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven
2. Reglement Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven
3. Reglement tegemoetkoming EVC-traject
4. Reglement tegemoetkoming POB
5. Reglement tegemoetkoming loopbaancheck
6. Reglement tegemoetkoming Wajong
7. Reglement dispensatieverzoek

BIJLAGE 1 FONDS-CAO

Statuten Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven

Artikel 1 Begrippen

In deze statuten wordt verstaan onder:
a. *betalingsplichtige:* degene die krachtens de fonds-cao een bijdrage verschuldigd is aan de stichting;
b. *Cao:* de collectieve arbeidsovereenkomst graanbe- en/of verwerkende bedrijven.
c. *SFGB:* Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven;
d. *Fonds-cao:* de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven
e. *partijen:* de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties gezamenlijk;
f. *werkgever:* iedere natuurlijke of rechtspersoon die uitsluitend of in hoofdzaak het graanbe- en/of verwerkend bedrijf uitoefent, voorzover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;
g. *werkgeversorganisatie:* de werkgeversorganisatie die partij is bij de fonds-cao;
h. *werknemer:* elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van de cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
i. *werknemersorganisaties:* de werknemersorganisaties die partij zijn bij de fonds-cao.

Artikel 2 Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds graanbe- en verwerkende bedrijven, hierna te noemen de stichting en is opgericht voor onbepaalde tijd

2. Zij heeft haar zetel te Rijswijk.

Artikel 3 Doel

De stichting stelt zich ten doel het innen van de ingevolge de fonds-cao verschuldigde bijdragen. Daarnaast stelt de stichting zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak graanbe- en/of

verwerkende bedrijven. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met q van het reglement SFGB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie

Artikel 4 Vermogen

Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:
- bijdragen welke ingevolge de fonds-cao aan de stichting verschuldigd zijn
- subsidies en donaties;
- schenkingen, erfstellingen en legaten;
- renten en andere opbrengsten van bezittingen van de stichting;
- overige wettige middelen.

Artikel 5 Bestuur

1. Het bestuur bestaat uit zes leden. De werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties gezamenlijk benoemen ieder drie leden.

2. Het bestuur benoemt uit de bestuursleden van werkgeverszijde een werkgeversvoorzitter, en uit de bestuursleden van werknemerszijde een werknemersvoorzitter, telkens voor de duur van twee (2) jaar. Deze voorzitters treden beurtelings voor de duur van twee jaar op als voorzitter en secretaris, van het stichtingsbestuur. Bij ontstentenis of afwezigheid van de voorzitter treedt in diens plaats de secretaris. De secretaris vervult tevens de functie van penningmeester.
   Bij belet of ontstentenis van het door de desbetreffende organisatie benoemde bestuurslid, treedt in zijn plaats zijn benoemde plaatsvervanger die kan deelnemen aan de bestuursvergaderingen en aan de aldaar plaatsvindende besluitvorming als gevolmachtigde van degene wiens plaats hij inneemt.
   De in deze statuten voor bestuursleden gestelde bepalingen zijn op de plaatsvervanger van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde personen kunnen echter niet de functie van werkgeversvoorzitter of werknemersvoorzitter vervullen.

3. Bij het ontstaan van een (of meer) vacature(s) in het bestuur, zijn de werkgevers- casu quo werknemersorganisaties verplicht om zo spoedig mogelijk in de bestaande vacature(s) te voorzien.

4. Mocht in het bestuur om welke reden dan ook slechts één lid ontbreken, dan vormen de overblijvende bestuursleden niettemin een wettig bestuur, onverminderd de verplichting zo spoedig mogelijk in de bestaande vacature te voorzien. Ingeval er twee vacatures zijn in het bestuur vormen de overblijvende bestuursleden een wettig bestuur, mits er van de overblijvende bestuursleden tenminste twee door de werkgeversorganisatie en twee door de werknemersorganisatie zijn benoemd.

5. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.

Artikel 6 Zittingsduur bestuur en beëindiging lidmaatschap

1. De leden van het bestuur hebben zitting voor de tijd van vier 4 jaar.
   Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar.

2. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
   a. door overlijden;
   b. door periodiek aftreden;
   c. door schriftelijk bedanken;
   d. door de schriftelijke mededeling aan het bestuur dat besloten is de benoemde persoon uit zijn bestuursfunctie in de stichting te ontslaan door ontslag, verleend door de rechtbank in de gevallen in de wet voorzien. Deze mededeling kan slechts gedaan worden door de instantie/organisatie, die het betrokken bestuurslid heeft benoemd;
   e. vrijwillig aftreden;
   f. ondercuratelestelling, alsmede door een rechterlijke beslissing waarbij als gevolg van zijn lichamelijke of geestelijke toestand een bewind over één (1) of meer van zijn goederen wordt ingesteld en
   g. Op het moment dat men geen deel meer uitmaakt van één van de cao-partijen en niet meer actief betrokken is bij de onderhandelingen.

Artikel 7 Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

1. Het voltallige bestuur vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte.

2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van alle rechtshandelingen, waaronder begrepen het sluiten van verzekeringsovereenkomsten, het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.

3. Onverminderd de door de wet aan het voltallige bestuur ter zake toegekende bevoegdheid tot vertegenwoordiging, kan de stichting mede vertegenwoordigd worden door de voorzitter en secretaris gezamenlijk.

4. Het bestuur kan besluiten, zoals gesteld in artikel 10 van deze statuten, tot het verlenen van volmacht aan één of meer bestuurders alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 8 Vergadering

1. Het bestuur vergadert ten minste tweemaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.

2. De bijeenroeping van een bestuursvergadering geschiedt door de voorzitter, dan wel namens dezen door de secretaris, en wel schriftelijk of langs elektronische weg, onder opgaaf van de te behandelen onderwerpen, alsmede datum, uur en plaats van de vergadering, op een termijn van ten minste zeven (7) dagen, de dag van bijeenroeping en die van de vergadering daaronder niet begrepen.

3. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek onder opgave van de te behandelen punten van ten minste twee (2) bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan dit verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtgeldige besluiten kunnen worden genomen, zoals gesteld in artikel 9 lid 2.

4. De vergaderingen worden geleid door de dan zittende voorzitter. Bij diens afwezigheid wordt een vergadering geleid door de secretaris. Bij ontstentenis of beletsel van beiden, voorziet de vergadering zelf in haar leiding. Tot dat ogenblik wordt het voorzitterschap waargenomen door de in de leeftijd oudste ter vergadering aanwezige bestuurder.

5. Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat.

Artikel 9 Besluitvorming

1. De op de bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van de werkgeversorganisatie brengen evenveel stemmen uit als de op de bestuursvergadering aanwezige bestuursleden van de werknemersorganisaties. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van de werkgeversorganisaties even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van de werknemersorganisaties, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van de werkgeversorganisatie niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden van de werknemersorganisaties, dan brengt ieder van de bestuursleden van de werkgeversorganisatie evenveel stemmen uit als er bestuursleden van de werkgeversorganisatie aanwezig zijn en brengt ieder van de bestuursleden van de werkgeversorganisatie evenveel stemmen uit als er bestuursleden van de werkgeversorganisatie aanwezig zijn.

2. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen.

3. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet tenminste twee bestuursleden, benoemd door de werkgeversorganisatie en twee bestuursleden, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals vermeld in artikel 5, aanwezig zijn.

4. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling, tenzij het bestuur anders beslist. Stemming over personen geschiedt bij gesloten en ongetekende briefjes, tenzij het bestuur anders beslist.

5. Voor het tot stand komen van een besluit bij stemming is volstrekte meerderheid vereist van de

stemmen van de leden, die aan de stemming hebben deelgenomen. Bij schriftelijke stemming worden leden, die blanco briefjes of briefjes van onwaarde hebben ingeleverd, voor de toepassing van het in de vorige volzin bepaalde, geacht niet aan de stemming te hebben deelgenomen. Het stemmen bij volmacht is niet toegestaan.

6. Indien bij stemming over zaken de stemmen staken, wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen, tenzij het bestuur anders beslist.

7. Indien bij stemming over personen door geen van de betrokkenen de volstrekte meerderheid van stemmen wordt behaald, vindt een nieuwe stemming plaats tussen de twee personen die het hoogste aantal stemmen hebben behaald. Bij het staken van de stemmen beslist in dat geval het lot.

Artikel 10 Administratie

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanig wijze te bewaren, dat te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.

2. Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te delegeren aan één of meer uit en door het bestuur aangewezen commissies, welke paritair tussen de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties moeten zijn samengesteld.

3. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers en de in artikel 15 bedoelde stukken gedurende zeven (7) jaren te bewaren, onverminderd het in artikel 14 lid 5 bepaalde.

Artikel 10 Beheer van de geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de stichting moeten, voor zover zij niet in contanten aanwezig zijn of overeenkomstig artikel 12 zijn belegd, zijn gestort op een ten name van de stichting staande bankrekening. Het bestuur wijst de bankinstelling casu quo bankinstellingen aan, waarbij bankrekeningen kunnen worden geopend.

2. De geldswaardige papieren van de stichting zullen bij een door het bestuur aan te wijzen bankinstelling in open bewaargeving worden gegeven. De beschikking over – dan wel de toegang tot deze geldswaardige papieren is slechts mogelijk door twee personen gezamenlijk, hiertoe door het bestuur gemachtigd, onverminderd het in artikel 7 bepaalde.

3. Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.

4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

5. Het vermogen van de stichting dient ter verwezenlijking van de doelen van de stichting.

Artikel 12 Belegging

Belegging van gelden dient op solide wijze plaats te vinden.

Artikel 13 Boekjaar

Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 14 Begroting

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van de ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten.

2. De vastgestelde begroting wordt op verzoek toegezonden aan belanghebbenden tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 15 Jaarstukken en verantwoording

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de toestand van de stichting vast. Het verslag moet overeenkomstig de in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten zijn gespecificeerd. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Tegelijkertijd legt het bestuur in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Deze stukken worden door het bestuur in een vergadering, te houden binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, vastgesteld en ten blijke daarvan door alle bestuurders ondertekend. Goedkeuring van dit verslag leidt tot decharge van het bestuur over het betreffende boekjaar.

2. Het verslag en de accountantsverklaring als bedoeld in lid 1 worden ter kennis gebracht van de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties. De vorenbedoelde stukken zullen ten kantore van de stichting ter inzage worden gelegd voor belanghebbenden alsmede op één of meer door de Minister van SZW aan te wijzen plaatsen.

3. Het verslag en de accountantsverklaring wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

4. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave der gegevens en deze gegeven gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.

Artikel 16 Verplichting van door de stichting gesubsidieerde instellingen

1. Bij een aanvraag om subsidie dient door de betrokken instelling een begroting te worden ingezonden, gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.
   Jaarlijks, binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar, zal een gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de stichting een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao. Deze verklaring moet een geïntegreerd deel uitmaken van het verslag over de financiële toestand van de stichting als bedoeld in artikel 15 lid 1 eerste alinea.

2. De door het bestuur aangewezen administrateur is gerechtigd alle inlichtingen te vragen aan door de stichting gesubsidieerde instellingen die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de statuten en reglementen, alsmede inzage in begrotingen, rekeningen en verantwoording of accountantsrapporten en dergelijke stukken. De administrateur is geheimhouding verschuldigd inzake de door hem verkregen inlichtingen, ook tegenover het bestuur.

3. In door het bestuur aan te geven gevallen zal de administrateur niet de in lid 2 bedoelde bevoegdheid uitoefenen doch een door het bestuur aangewezen accountant als bedoeld in artikel 2:393 tweede lid BW.

Artikel 17 Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting, na verkregen toestemming van cao-partijen.

2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin ten minste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.

3. Is in een bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, mits niet eerder dan achtentwintig (28) dagen na de eerste vergadering gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen.

4. Een statutenwijziging treedt niet in werking dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot

het doen verlijden van de notariële akte is ieder bestuurslid bevoegd.

5. Van de tekst van de statuten en van de wijzigingen daarvan wordt een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de stichting is gevestigd.

Artikel 18 Vereffening

1. Bij ontbinding van de stichting worden de bestuurders vereffenaars van het vermogen van de ontbonden stichting.
   Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.

2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo na vereffening, met dien verstande, dat dit overschot moet worden bestemd voor een doel dat zoveel mogelijk overeenstemt met het doel van de stichting, zoals gesteld in artikel 3 van deze statuten.

Artikel 19 Reglementen

1. Het bestuur van de stichting kan reglementen vaststellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in de statuten zijn vervat.

2. Een reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.

3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd de reglementen te wijzigen of op te heffen.

Artikel 20 Slotbepaling

In alle gevallen waarin noch de wet, noch de statuten, noch de reglementen van de stichting voorzien, beslist het bestuur.

BIJLAGE 2 FONDS-CAO

Reglement Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Realisering van het doel

Om de doelstellingen te realiseren financiert, subsidieert en ontwikkelt de stichting de volgende activiteiten ten behoeve van de branche graanbe- en/of verwerkende bedrijven:
a. Het verrichten en subsidiëren van het opleidingsplan alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
b. Het ontwikkelen, stimuleren en subsidiëren van projecten of activiteiten gericht op de verbetering van arbeidsomstandigheden binnen de graanbe- en verwerkende bedrijven of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein.
c. Het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de graanbe- en verwerkende branche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao en fonds-cao en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen.
d. Het geven van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de cao en de fonds-cao en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de cao en de fonds-cao.
e. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van het cao overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
f. Het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.
g. Het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
h. De uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers, in-/ exclusief cao-boekjes ten behoeve

van alle werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven in het belang van de arbeidsverhoudingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven.

i. De inzet van adviseurs die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven kunnen verstrekken.
j. Het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen van bedrijven in de graanbe- en verwerkende bedrijven op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid.
k. Het ontwikkelen, stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
l. Het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de graanbe- en verwerkende bedrijven op de arbeidsmarkt.
m. Het ontwikkelen, stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
n. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een EVC-traject, zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming EVC-traject (bijlage 3).
o. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een Persoonlijk Ontwikkelingsbudget zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming POB (bijlage 4).
p. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaancheck zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming loopbaan check (bijlage 5).
q. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van het plaatsen van een Wajonger zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming Wajong (bijlage 6).

Artikel 3 Aanleveren gegevens door werkgever

De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de administrateur van SFGB bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage vast te stellen. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan SFGB of de administrateur verstrekt, zal SFGB de hoogte van de bijdrage vaststellen op basis van de gegevens van het voorgaande jaar. De extra kosten van het vergaren en verstrekken van de door SFGB of de administrateur gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 4 Betaling en invordering van de bijdragen

1. De administrateur zal ieder jaar in december aan de werkgever vragen een opgave te doen van het aantal werknemers die op 1 januari van het daaropvolgende jaar in dienst zijn van werkgever en vallen onder de fonds-cao. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage over de periode waarover die aan SFGB zijn verschuldigd bij vooruitbetaling te voldoen.

2. In het eerste kwartaal van ieder jaar ontvangt de werkgever een nota voor de door de werkgever over dat kalenderjaar te betalen bedragen.

3. De werkgever is verplicht de nota te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota.

4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim en wordt het gehele (resterende) bedrag direct opeisbaar. De stichting dan wel de administrateur is dan bevoegd te vorderen:
   – rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
   – vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten.

5. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 juncto artikel 6:120 BW, dat geldt op de datum waarop de rente door de stichting wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,–.

6. De hoogte van de bijdrage zoals bedoeld in artikel 4 lid 3 sub a van de fonds-cao wordt jaarlijks voor 1 december vastgesteld door cao-partijen.

7. De verdeling van de op grond van artikel 4 lid 3 sub a van de fonds-cao ontvangen gelden wordt door het bestuur bepaald aan de hand van:
   – De ingediende subsidieaanvragen van de werkgevers- en werknemersorganisaties en de daarbij behorende begrotingen zoals nader uitgewerkt in artikel 6;
   – De begroting van de activiteiten van SFGB welke zijn opgenomen in artikel 2 van dit reglement.

Artikel 5 Begroting

Het bestuur van SFGB stelt voorafgaand aan ieder boekjaar een begroting van inkomsten en uitgaven van de SFGB vast, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De begroting is voor de betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar. De begroting omvat:
– de inkomsten als bedoeld in artikel 4 van de statuten;
– financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
– de kosten van administratie, secretariaat en bestuur.
– eventuele andere lasten

Artikel 6 Toekenning van subsidie aan werkgevers- en werknemersorganisaties en werkwijze

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen voor het uitvoeren van activiteiten bij SFGB een aanvraag doen voor financiering dan wel subsidiëring daarvan. De aanvraag dient schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel:
   – voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk;
   – voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e december voorafgaand aan het jaar waarop de subsidieaanvraag betrekking heeft.

   Bij een aanvraag om subsidie dient een begroting te worden ingezonden, gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.

2. Behoudens een subsidie voor activiteiten waarvan de kosten verantwoord worden door middel van een gespecificeerde factuur van een derde, dient de verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden vergezeld te gaan van een accountantsverklaring als bedoeld in artikel 2:393 tweede lid BW. De verantwoording wordt schriftelijk bij het bestuur ingediend, en wel:
   – voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden
   – voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 15e mei volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.

   De verantwoording moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.

3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. schriftelijke verantwoording dient te voldoen.

4. Bij toekenning van subsidies aan werkgevers- en werknemersorganisaties zullen daarbij nimmer meer gelden aan de werknemersorganisaties ter beschikking worden gesteld dan aan de werkgeversorganisaties en omgekeerd.

5. Aan de toekenning van subsidies aan werkgevers- en werknemersorganisaties is de voorwaarde verbonden dat de betreffende gelden niet kunnen worden gestort in stakingskassen of weerstandskassen, of dergelijke fondsen.

Artikel 7 Toekenning van tegemoetkoming aan individuele werkgever

1. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming EVC-trajecten is geregeld in het Reglement tegemoetkoming EVC (bijlage 3).

2. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming persoonlijk ontwikkelbudget voor niet functie gebonden scholing is geregeld in het Reglement tegemoetkoming POB (bijlage 4).

3. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming loopbaancheck is geregeld in het Reglement tegemoetkoming loopbaancheck (bijlage 5).

4. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van Wajong is geregeld in het Reglement tegemoetkoming Wajong (bijlage 6).

BIJLAGE 3 REGLEMENT TEGEMOETKOMING EVC-TRAJECT

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.
Voorts wordt in de reglement verstaan onder:
EVC: Erkenning van Verworven Competenties.

Artikel 2 Tegemoetkoming EVC-traject

1. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd.

2. Indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt, kan de werknemer één maal per twee jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd.

3. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen.

4. Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van een EVC-traject.

5. Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao

2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.

3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.

4. De werkgever heeft tijdens de duur van het EVC-traject het salaris van werknemer doorbetaald.

5. De werkgever vraagt de financiering aan via het 'aanvraagformulier Financiering Erkenning Verworven Competenties' inclusief de bijbehorende stukken. Het formulier is te downloaden via www.graancao.nl.

6. De werknemer dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Erkenning Verworven Competenties de volgende stukken mee te sturen:
   - Een kopie van de salarisspecificatie van de werknemer over de periode waarin het EVC-traject is gevolgd;
   - Een kopie van de rekening van het EVC-traject;
   - Een kopie van een bewijs van deelname aan het EVC-traject;
   - Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werkgever of werknemer:
- Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.
- Een opleiding volgt in het kader van door de overheid bekostigd beroepsonderwijs
- Een cursus volgt die wordt gesubsidieerd uit het Europees Sociaal Fonds.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 750,– per werknemer.

2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een EVC-traject gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van het aanvraagformulier en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.

2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.

3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.

2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

BIJLAGE 4 REGLEMENT TEGEMOETKOMING PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSBUDGET

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.
Voorts wordt in de reglement verstaan onder:
POB: Persoonlijk OntwikkelingsBudget.

Artikel 2 Tegemoetkoming POB

1. Een werknemer heeft één keer per twee jaar recht op een POB voor een niet functie gebonden opleiding.

2. De opleiding wordt aangevraagd door de werknemer zelf.

3. De werkgever faciliteert en schiet het bedrag van de opleiding voor aan de werknemer. De kosten van de opleiding boven de € 1.000,– zijn voor rekening van de werknemer.

4. De opleiding vindt plaats buiten werktijd.

5. De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao

2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.

3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.

4. De scholing is arbeidsmarkt gerelateerd. Hiermee wordt bedoeld dat de opleiding gebruikt moet kunnen worden op de arbeidsmarkt. SFGB toetst of hiervan sprake is.

5. De opleiding moet worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut.

6. De werkgever dient het ‘aanvraagformulier Persoonlijk OntwikkelingsBudget’ inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancao.nl.

7. De werkgever dient bij het ‘aanvraagformulier Persoonlijk OntwikkelingsBudget’ de volgende stukken mee te sturen:
   – Een kopie van de rekening van de opleiding
   – Een kopie van een bewijs van inschrijving en/of deelname aan de opleiding
   – Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werknemer of de werkgever:
- Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.
- Een opleiding volgt in het kader van door de overheid bekostigd beroepsonderwijs
- Een cursus volgt die wordt gesubsidieerd uit het Europees Sociaal Fonds.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 1.000,– per twee jaar per werknemer.

2. De tegemoetkoming kan in de periode van twee jaar verspreid danwel in gedeelten opgenomen worden.

3. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een opleiding gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.

2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.

3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.

2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

BIJLAGE 5 REGLEMENT TEGEMOETKOMING LOOPBAANCHECK

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Tegemoetkoming loopbaancheck

1. De werknemer kan één keer per vijf jaar een loopbaancheck laten verrichten.

2. De werknemer heeft een vrije keus waar hij de loopbaancheck laat uitvoeren.

3. De werkgever vergoedt de kosten van de loopbaancheck aan de werknemer tot een maximum van € 750,–. De kosten boven de € 750,– zijn voor rekening van de werknemer zelf.

4. De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao

2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.

3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.

4. De werkgever dient het ‘aanvraagformulier Financiering Loopbaancheck’ inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancao.nl.

5. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Loopbaancheck' de volgende stukken mee te sturen:
   – Een kopie van de rekening van de loopbaancheck
   – Een kopie van een bewijs van deelname aan de loopbaancheck
   – Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werknemer:
– Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 750,– per vijf jaar per werknemer.

2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een opleiding gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.

2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.

3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.

2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

BIJLAGE 6 REGLEMENT TEGEMOETKOMING WAJONG

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.
Voorts wordt in de reglement verstaan onder:
Wajong: Wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten

Artikel 2 Tegemoetkoming Wajong

Een werkgever heeft recht op een tegemoetkoming indien hij een Wajonger in dienst neemt.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De wajonger is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao

2. De wajonger is werknemer in de zin van de fonds-cao.

3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.

4. De werkgever dient het 'aanvraagformulier Financiering Wajong' inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancao.nl.

5. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Wajong' de volgende stukken mee te sturen:

– Een kopie van de arbeidsovereenkomst
– Een kopie van een bewijs dat de persoon de ‘wajongstatus’ heeft

Artikel 4 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 7.500,– per Wajonger.

2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een plaatsing gebudgetteerd wordt.

Artikel 5 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.

2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.

3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.

2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

BIJLAGE 7 REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 2)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk.
2. Het verzoek omvat tenminste:
   – de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
   – een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelt het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. Het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 2 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwer-

kende bedrijven informeert de secretaris van het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven de indiener en het Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per brief en/of email. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op ondernemingen Quaker Oats BV, Lassie BV, Meneba BV en Meneba Wormerveer BV.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2020 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 30 juni 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes